

Bundesministerium für Arbeit
Favoritenstraße 7
1040 Wien

valerie.dori@bma.gv.at

Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
E sp@wko.at
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp/Mag. IS/AW
Mag. Stupar

Durchwahl
3712

Datum
30.9.2021

Revidierte Europäische Sozialcharta - 10. Bericht Österreichs über die Umsetzung der revidierten Europäischen Sozialcharta

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Artikel 4, Fragen 4 b und 4c

Faire Entlohnung für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, in der Gig-Economy und mit Null-Stunden-Verträgen

Unter atypischen Beschäftigungsformen werden jene bezeichnet, die von einem unbefristeten Vollzeitdienstverhältnis abweichen. Für Österreich kommen dabei geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, befristete Dienstverhältnisse und Arbeitskräfteüberlassung in Frage. Null-Stunden-Verträge - wie es sie etwa in GB gibt - sind in Österreich nicht erlaubt.

Kollektivverträge sichern faire Entlohnung

Kollektivverträge differenzieren nicht hinsichtlich der erwähnten Beschäftigungsformen und gelten somit auch für atypische Beschäftigungsformen. Rund **98 %** der österreichischen Arbeitnehmer sind durch Kollektivverträge erfasst. Damit liegt Österreich bei der kollektivvertraglichen Abdeckung weltweit auf **Platz 1**. Kollektivverträge werden zwischen dem ÖGB und den Interessenvertretungen der Arbeitgeber abgeschlossen. Sie garantieren eine faire Entlohnung der Beschäftigten einerseits und nehmen andererseits auch auf die besonderen wirtschaftlichen Bedürfnisse der einzelnen Branche entsprechend Rücksicht.

Der Richtwert von 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns ist nicht zielführend

Der Richtwert von 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns ist nicht zielführend und hat mit fairer Entlohnung nichts zu tun. Ein solcher Wert zielt auch nicht auf Armutsbekämpfung ab. 60% reichen in Niedriglohnländern zur Armutsvermeidung nicht aus. In

Hochlohnländern ist die Vorgabe viel zu hoch und verhindert die Beschäftigung v.a. von jungen, unqualifizierten Kräften.

Aber selbst wenn man die o.g. Richtwerte heranzieht, liegt Österreich schon jetzt deutlich über 60% des Bruttomedianlohns oder 50% des Bruttodurchschnittslohns.

In Ö betrug 2019 das mittlere Bruttojahreseinkommen € 29.458 davon 60% = € 17.674,80
oder monatlich € 2.454,83 davon 60% = € 1.472,90

In Ö betrug 2019 der Bruttojahresdurchschnittslohn € 34.167 davon 50% = € 17.083,50
oder monatlich € 2.847,25 davon 50% = € 1.423,63

Quelle: Statistik Austria

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

Auf Grund der Sozialpartnereinigung wurde mittlerweile in allen Kollektivverträgen € 1.500 brutto/Monat umgesetzt, das entspricht einem jährlichen Mindestlohn von € 21.000 brutto (€ 1.500 x 14) und liegt somit deutlich höher als die Vorgaben von 60% des Bruttomedianlohns oder 50% des Bruttodurchschnittslohns.

Zu Crowdworkern im Detail

Im Rahmen der Share Economy können auch Crowdworker tätig sein. Crowdworker sind Personen, die Aufträge annehmen. Auftraggeber ist eine Internet-Plattform, die die Aufträge an eine mehr oder weniger definierte Menge von Menschen (Crowd) vergibt (auch „Gig-Economy“ genannt). Beispiele sind die Erstellung von Übersetzungen und Bewertungen, Programmieren, Designen oder das Beschlagworten von Bildern.

Beim Crowdfunding ist nicht immer auf den ersten Blick klar, wer der Vertragspartner des Crowdworkers ist. Das kann die Plattform sein, wenn diese selbst der Auftraggeber ist, das kann aber auch der Auftraggeber selbst sein, wenn er sich der externen Plattform zur Vermittlung des Auftrags bedient.

Crowdworker freiwillig und selbständig

Die Crowdworker suchen sich ihre Aufträge freiwillig und selbst aus. Die Bezahlung erfolgt nur nach durchgeführter, vom Auftraggeber (Crowdsourcer) akzeptierter Arbeit und nicht nach Arbeitszeit. Crowdworker nicht gebunden an fixe Arbeitszeiten oder einen bestimmten Arbeitsort. Meist arbeiten sie in ihrer eigenen Wohnung oder einer selbstgewählten Arbeitsstätte außerhalb des Aufsichtsbereichs des Auftraggebers. Sie sind auch nicht in einen Betrieb eingegliedert. Zudem verfügen sie über eigene Betriebsmittel (PC, Software, Internetanschluss) Nach den von der Judikatur aufgestellten Abgrenzungsmerkmalen spricht das alles für einen Werkvertrag. Crowdworker sind also grundsätzlich Selbständige.

Crowdworker prominent diskutiert, wenig relevant

In Deutschland gibt es ca. 1 Mio. Crowdworker. In Österreich arbeiten einer Umfrage des WIFO zu Folge knapp 190.000 Personen regelmäßig für oder auf einer Plattform. Dies entspricht knapp fünf Prozent aller Beschäftigten in Österreich. Allerdings werden durch diese Tätigkeit nur drei Prozent der Einkommen dieser Personen erwirtschaftet (Accenture, Studie Plattformwirtschaft, 2020). Anhaltspunkte für einen massiven Bedeutungszuwachs gibt es nicht. Laut einer AK-Umfrage stellt für nur 2% der befragten Crowdworker dies die einzige Einkommensquelle dar.

Crowdworking ist jedenfalls kein Massenphänomen, sondern eine sehr spezifische Erwerbsform für vereinzelte junge Menschen, häufig als Nebenbeschäftigung neben einem regulären Dienstverhältnis oder parallel zu einer (akademischen) Ausbildung. 80% der Unternehmen geben an, dass sich selbst in der Informationswirtschaft viele Inhalte schlicht nicht für die Fremdvergabe eignen (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitswelt der Zukunft, 2016).

Soziale Absicherung gegeben - kein gesetzlicher Reglungsbedarf

Crowdworker sind in Österreich - im Gegensatz zu anderen Ländern - sowohl als Selbständige, als auch als Unselbständige sozial umfassend abgesichert. Selbständige sind voll in der SV erfasst (in Deutschland nicht!) und 90% haben Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie die Selbständigkeit aufgeben. Die Absicherung bei langer Krankheit wurde ebenso verbessert wie die Vereinbarkeit von Familie und Unternehmen. Zusätzlich wurde ein zukunftsweisendes Präventionsmodell für Selbständige in Österreich etabliert (die Halbierung des Selbstbehaltes).

Auch jene, die keinen Gewerbeschein benötigen, um eine selbständige Tätigkeit über Werkverträge auszuführen, sind als neue Selbständige in die Sozialversicherung bei der SVS einbezogen. Eine weitere soziale Absicherung oder eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffes ist daher nicht notwendig.

Neue Regelungen sind daher nicht nötig. Eine Regulierung von Crowdwork macht zudem aufgrund der Ortsungebundenheit der Crowdworker und Plattformen keinen Sinn. Bei strenger Regulierung würden die Plattformen sich einfach nicht in Österreich ansiedeln bzw. keine Crowdworker aus Österreich beschäftigen.

Wir ersuchen um Berücksichtigung.

Freundliche Grüße



Dr. Rolf Gleißner
Abteilungsleiter